

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 2 de junio de 2021, únicamente la sociedad demandada allegó dentro del término concedido memorial de alegatos de conclusión, tal como se aprecia en el archivo 06 de la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 29 de julio de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, SIETE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DOS
Acta de Sala de Discusión No 139 de 5 de septiembre de 2022

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el grado jurisdiccional de consulta ordenado frente a la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el 23 de febrero de 2022, dentro del proceso promovido por el señor LUIS FERNANDO GAVIRIA CASTAÑO en contra de la sociedad CONCRETOS ARGOS S.A., cuya radicación corresponde al N°66001310500520200008201.

AUTO

Se reconoce personería a la abogada MIRIAM GARCÍA, para actuar en nombre y representación de la sociedad demandada CONCRETOS ARGOS S.A.S., como apoderada sustituta, de conformidad con el poder de sustitución que le fue conferido por el apoderado especial de dicha entidad, mismo que fue aportado y obra en el expediente digital.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Luis Fernando Gaviria Castaño que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Concretos Argos S.A. existió un contrato de trabajo vigente entre el 17 de diciembre de 2008 y el 29 de diciembre de 2018, fecha en que terminó por decisión unilateral e injusta por parte de su empleador. En consecuencia, aspira a que se condene al demandado a pagarle la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 CST, la indexación de la suma adeudada, lo que resulte en virtud de las facultades ultra y extra petita, más las costas del proceso a su favor.

Refiere que: el 17 de diciembre de 2008 inició labores con la sociedad demandada para desempeñar el cargo de operador de autobomba, en un horario de ocho horas diarias, de lunes a viernes y sábado medio día; devengó en promedio una remuneración de \$3.200.000 mensuales, pagaderos quincenalmente; tenía derecho a recibir como beneficio contractual cada 6 meses la suma de \$1´171.863; el 21 de diciembre de 2018, la demandada le notificó que debía presentarse el 27 de diciembre de esa anualidad a diligencia de descargos, misma que se llevó a cabo y en la que aceptó que el señor Julián Jaramillo sí estaba operando el vehículo AB56, pero aclarando que lo hizo con el consentimiento de sus superiores, quienes sugerían capacitar a los ayudantes de bomba, tal como lo hicieron con él, convirtiéndose en una política de empresa.

Expone que el 29 de diciembre de 2018 le fue notificado por parte de la coordinadora de Gestión Humana, Ana María Muñoz, que su contrato no continuaría más, exponiéndose como fundamento de la terminación el haber cometido una falta grave a sus obligaciones, de conformidad con los hechos sucedidos el 20 de diciembre de 2018, a las 02:15 pm relativos a que el ayudante de bomba Julián Jaramillo estaba operando el equipo AB56, el cual solo podía ser operado por él como encargado.

Al dar respuesta a la acción, la sociedad Concretos Argos S.A, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, manifestando que, la finalización del vínculo laboral con el demandante obedeció a una justa causa comprobada, pues según reporte fechado el 21 de diciembre de 2018 elaborado por la señora Yesica Martínez, jefe inmediato del actor, éste permitió operar la máquina autobomba AB56 al señor Julián Jaramillo, sin la debida autorización que ello requiere, tal como lo aceptó además en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 27 de diciembre de esa misma anualidad; agregando que con dicha circunstancia transgredió la política de seguridad vial de Argos y demás normas internas de la empresa, relacionadas con el manejo de ese tipo de vehículos. En su defensa formuló como excepciones de mérito las de: *“Inexistencia de la obligación”*, *“Prescripción”* y *“Compensación”*, (archivo 11 del expediente digital).

En sentencia de 23 de febrero de 2022, el funcionario de primer grado, luego de citar las normas aplicables al caso, consideró que la sociedad demandada cumplió el deber a su cargo, pues comunicó al demandante la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que le incumbían como operador de máquina de autobomba, al no atenerse a los procedimientos y políticas de la compañía, atribuyéndole haber incurrido en la conducta establecida en el numeral 6° del artículo 62 del CST, en concordancia con el numeral 1 y 8 del artículo 58 ibidem, al igual que conductas del artículo 48, 50 y 59 del reglamento interno.

Sostuvo que, los hechos que se le enrostran al demandante en efecto ocurrieron, pues en diligencia de descargos el trabajador aceptó haber permitido que el ayudante de bomba condujera en vía pública el vehículo a su cargo, siendo conocedor de que este no contaba con licencia de conducción para ese tipo de vehículos, por lo que consideró que debía definir si dicha conducta podía ser catalogada como grave.

Con tal propósito, se remitió a la definición de negligencia grave contenida en el Código Civil; agregando que la jurisprudencia nacional ha indicado que es posible establecer el incumplimiento grave de las obligaciones, determinando cuáles son las labores a su cargo con fundamento en el manual de funciones, la descripción del cargo o cualquier otro instrumento que contenga las instrucciones dadas al trabajador.

En tal sentido, al valorar las pruebas recopiladas en el proceso sostuvo que una de las responsabilidades del cargo de operador de autobomba es Conocer y operar adecuadamente el equipo de bombeo de acuerdo con los manuales de operación, los estándares definidos por la compañía y las normas de tránsito vigentes, de modo que, al permitir que una persona que no estaba calificada ni autorizada por la autoridad de tránsito condujera el vehículo en plena vía pública, por lo que con su actuar incurrió en las infracciones contenidas en el artículo 131 del Código de Tránsito, además de las normas internas de la empresa, catalogando la falta cometida por el demandante como grave, razón por la cual consideró que la causal invocada por la demandada sí se configuró.

Por ende, declaró probada la excepción de fondo de “*Inexistencia de la obligación*” propuesta por la demandada y en consecuencia, negó la totalidad de las pretensiones de la demanda, imponiendo condena en costas a la parte vencida en juicio, en un 100% de las causadas.

Al haber resultado la decisión adversa a los intereses del demandante, se dispuso el grado jurisdiccional de consulta a su favor.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, únicamente la sociedad demandada hizo uso del derecho a remitir en término los alegatos de conclusión.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitido, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que “*No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el*

expediente.”, baste decir los argumentos esgrimidos por la sociedad demandada están encaminados a que se confirme la decisión de primera instancia.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

1. ¿Se configuró una justa causa por parte del señor Luis Fernando Gaviria Castaño para que su empleador Concretos Argos S.A. diera por terminado unilateralmente el contrato de trabajo?

2. Era obligación del empleador iniciar un procedimiento previo para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Luis Fernando Gaviria Castaño?

3. De acuerdo con las respuestas a los interrogantes anteriores ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON BASE EN LA CAUSAL 6ª DEL LITERAL A. DEL ARTICULO 62 DEL C.S.T.

Señala el numeral 6º del literal A. del artículo 62 del C.S.T. que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral desde la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, la cual ha sido reiterada entre otras, en las sentencias de 19 de septiembre de 2001, 10 de marzo de 2009 y 5 de mayo de 2009 con radicaciones N°15.822, 35.105 y 34.253 respectivamente; ha manifestado que dicha norma consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. y la segunda cuando se presenta cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En ese sentido expresó la Alta Magistratura, que *“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”*.

Frente a las consecuencias que se derivan de estos eventos señaló: *“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”*.

Finalmente, manifestó la Sala de Casación Laboral en sentencia de 25 de junio de 2009 radicación N°35.998 que: *“El hecho de que una conducta del trabajador sea calificada en el contrato de trabajo como falta grave que faculte al empleador para terminar el vínculo contractual por justa causa, no significa que el juez no pueda examinar los motivos aducidos para determinar si efectivamente el trabajador incurrió en dicha falta. Desde luego que no juzgará la gravedad de la misma, pues esa calificación ha sido previamente convenida por las partes, pero sí, si el trabajador incurrió en la conducta antilaboral, ya que en estos eventos no opera la responsabilidad objetiva.”*.

2. EL DESPIDO NO TIENE NATURALEZA SANCIONATORIA.

Ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en manifestar que el despido del trabajador no es de naturaleza sancionatoria, situación que recordó en sentencia SL17404 de 5 de noviembre de 2014 radicación N°44.193 con ponencia de la Magistrada Elsy del Pilar Cuello Calderón, en los siguientes términos:

“La postura del Colegiado de segundo grado coincide con lo que la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido durante décadas, en cuanto a que el despido no tiene naturaleza sancionatoria y por tanto no debe seguirse el procedimiento previo, entre otras en decisión de 15 de febrero de 2011, radicado 39394 se explicó: «la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras».”

A renglón seguido continuó explicando dicha postura, de acuerdo con lo expuesto en sentencia de 7 de noviembre de 2012 radicación N°34.374, en donde argumentó:

“El razonamiento consistente en que para despedir al trabajador cuando se invocan como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono, las consagradas en los numerales 5° y 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, no se requiere agotar un procedimiento previo resulta atinada, y no contraría la recta hermenéutica de dicho precepto”.

EL CASO CONCRETO.

No es materia de controversia en el plenario, pues así lo aceptó la sociedad Concretos Argos S.A.S. al dar respuesta a la demanda, que entre ella y el demandante existió un contrato de trabajo entre el 17 de diciembre de 2008 y el 29 de diciembre de 2018, desempeñando el trabajador como último cargo el de operador de autobomba, relación que finalizó por decisión unilateral del empleador, quien tomó esa decisión al considerar que el actor incurrió en una falta grave, al violar las obligaciones y prohibiciones especiales que le incumbían conforme a su cargo, y al no atenerse a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, las políticas de la compañía, especialmente el sistema “Yo prometo” y las políticas de seguridad.

Frente a los motivos que adujo Concretos Argos S.A.S. para dar por finalizado el contrato de trabajo con el señor Luis Fernando Gaviria Castaño, se aprecia que en la carta emitida el 29 de diciembre de 2018, la entidad empleadora le expresó al trabajador su decisión de dar por terminada la relación laboral, en consideración a que el 20 de diciembre de 2018 siendo las 2:15 p.m. le permitió al ayudante de bomba, Julián Jaramillo, sin la debida autorización, operar el equipo de autobomba AB56 asignado bajo su responsabilidad, sin poseer las competencias necesarias del cargo ni la categoría de licencia de conducción respectiva, todo lo cual estimó va en contravía de las políticas de seguridad de la empresa, seguridad vial y de tránsito; motivos por los cuales terminó el contrato de trabajo aduciendo una justa causa, (pág.64 archivo 11 del expediente digital).

Pues bien, al revisar el reglamento interno de trabajo se observa que existen normas que hablan sobre las prohibiciones a los trabajadores y la calificación como falta grave el incumplimiento a las obligaciones para la prevención de riesgos, las cuales fueron traídas a colación por la empleadora en la carta de terminación del contrato, como pasa a verse:

“Artículo 39 Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la EMPRESA para la prevención de enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo.

Parágrafo: el incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y los que se encuentren dentro de los programas de salud

ocupacional de la EMPRESA, se califican como falta grave que da lugar al despido por justa causa, aun por la primera vez.”

“Artículo 44: los trabajadores tienen como deberes los siguientes: (...) 10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen para el manejo de vehículos, herramientas, máquinas o instrumentos de trabajo”

“Artículo 48: Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; 7. (...) observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Artículo 50: se prohíbe a los trabajadores (...) 10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de la EMPRESA, o la de terceras personas o que amenace o perjudique máquinas, los elementos del establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe, o atente contra el medio ambiente.”

“Artículo 59: constituyen faltas graves: (..) la violación grave o reiterada por parte del trabajador de las prescripciones de orden, de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales.”

Ahora bien, como se aprecia en la audiencia de descargos realizada el 27 de diciembre de 2018, el señor Luis Fernando Gaviria Castaño, al dar respuesta a las preguntas que se le formularon, manifestó que para el día de los hechos -20 de diciembre de ese mismo año- se encontraba en un bombeo en el Hotel Hilton, se le pinchó una llanta y por tal motivo se comunicó con la Ingeniera Yesica a comentarle sobre la situación; indicó que se fue para auto mundial, donde le “montaron” la llanta y luego, en la glorieta le dijo a Julián, su compañero, que llevara la autobomba porque ya estaban llegando, siendo en ese momento que la ingeniera que estaba en el parqueadero los vio. Dijo que lleva 10 años en la empresa, que conoce sus responsabilidades y ha sido entrenado en el cargo; que ha recibido capacitación sobre el sistema “yo prometo” el cual describió como el autocuidado, tratar bien al cliente, prestar bien el servicio y respetar las normas de tránsito. Aceptó que no tenía autorización de su jefe inmediato para que el ayudante de bomba operara la máquina AB56, y explicó que lo que lo motivó a permitir que el señor Julián Jaramillo operara la bomba sin autorización es que le gusta enseñar, pues no es una persona egoísta, y que la mayoría de operarios que han sido ayudantes, han aprendido de esa forma, agregando que el señor Julián tenía motivación de salir adelante y gran capacidad de aprender. Manifestó además que nunca lo han autorizado para que un ayudante opere un equipo de autobomba; que el señor Julián Jaramillo tiene licencia, pero no la adecuada para operar ese tipo de vehículo y que en caso de que hubiere ocurrido un accidente en la vía la responsabilidad recaería sobre él, siendo esa la razón por la que nunca ha “soltado” la autobomba en lugares donde hayan retenes ni policías, pues es consciente de los riesgos que pueden ocurrir, (pág. 56 archivo 11 del expediente digital).

De lo anterior, se extrae que el actor aceptó expresamente haber permitido al ayudante de bomba conducir en vía pública el vehículo asignado a su cargo,

indicando además que era conocedor de que este no contaba con licencia de conducción que le validara la operación de este tipo de equipos, y que jamás ha sido autorizado por la empresa para que permita a un ayudante operar la máquina de autobomba.

Ahora bien, en el interrogatorio de parte que el actor absolvió en el curso del proceso, aceptó igualmente haber permitido al ayudante conducir el vehículo en vía pública, sin embargo, contrario a lo dicho en el acta de descargos dijo que sí tenía autorización de su jefe inmediato para que el auxiliar de bomba operara el carro, indicando que era política de empresa que se fueran formando y aprendiendo, tal como lo hicieron con él. Manifestó además que conocía las funciones del cargo de operador de autobomba, así como los estándares de seguridad para el manejo del equipo, entre ellos el cuidado de las obras y la seguridad con el vehículo, explicando que conocía el programa de Yo prometo, el cual describió como hacer las cosas bien, el cuidado que debía tener con la máquina y el compromiso con la empresa. Agregó que recibió las capacitaciones de tránsito para el manejo del equipo; que Julián Jaramillo no tenía licencia para manejar el equipo que él tenía a su cargo, aceptando que dicho ayudante de bomba condujo el vehículo en vía pública, y que lo dejó operar el equipo porque era una parte sola.

Ahora bien, el actor con el fin de probar los supuestos de hecho en que funda sus pretensiones, citó a declarar a los señores Jhon James Villegas Sánchez, Julián Mauricio Jaramillo Soto, Luis Javier de la Hoz Charris.

El primero, indicó que laboró en la empresa hasta el 7 de julio de 2017, que tiene conocimiento que el actor fue despedido porque le entregó en vía pública el carro al ayudante, y que tiene conocimiento de ello porque aquel se lo comentó; dijo que era normal que los ayudantes aprendieran de esa manera y que la empresa era conocedora de esa situación, ya que los jefes conocían del procedimiento, siempre que se hiciera con precaución y cautela. Sostuvo que la empresa les dio capacitación sobre políticas de seguridad y que en eso eran muy estrictos, pero que era común que el ayudante manejara el vehículo, desconociendo si lo hacían con o sin autorización y si para ese momento Julián Jaramillo tenía o no licencia para conducir.

Por su parte, Julián Jaramillo Soto, ayudante de autobomba manifestó que lo despidieron por hacer un acompañamiento al demandante, sin embargo, indicó que muchos lo hacían y que los jefes autorizaban esa maniobra, explicando que los formadores de los ayudantes eran los mismos operarios; dijo que para conducir el equipo de autobomba requería una licencia C2, la cual iba a sacar en vacaciones pues para el momento de los hechos solo contaba con una licencia C1; que fue visto por las ingenieras Lorena y Yesica, ésta última, quien le permitió manejar el

vehículo, indicándole que tuviera mucho cuidado y que aprendiera a operar el vehículo y el funcionamiento de la bomba, pero que, en sí, ella nunca le pidió al demandante que lo capacitara sobre la conducción del vehículo; en forma contradictoria manifestó con posterioridad que sí le dio la orden para que lo capacitara porque en marzo lo iba a postular para operador de bomba. Indicó que varias veces había sido instruido y también visto por operarios de planta del Quindío y Pereira.

El declarante Luis Javier de la Hoz Charris relató que era ayudante de autobomba de la empresa demandada, vinculado a través de una temporal, pero que al momento del despido del demandante no estaba vinculado, pues laboró hasta el 2017. Manifestó que, en todo caso conocía las razones del despido del demandante; explicando que estaba haciendo lo que todos los operadores hacen para tratar de transmitirles su conocimiento a los ayudantes; que el actor no fue el único que instruyó al ayudante Julián Jaramillo, y que incluso él también recibió ese tipo de capacitación, por autorización de la ingeniera Yesica, quien les dijo que como futuros operarios debían practicar con precaución en las obras o plantas, máxime que él contaba con licencia C3 que le permitía conducir ese tipo de vehículos de autobomba y camiones mixer en la empresa. Dijo que desconocía si Julián tenía la misma categoría de licencia y que en todo caso nunca vio que existieran llamados de atención porque un operario le diera la oportunidad de aprender a un ayudante.

A su turno, la representante legal de la demandada, manifestó que el operador de autobomba no está capacitado para enseñarle a un ayudante, pues es el área de gestión humana quien define las formaciones que se requieren y quién capacita al aspirante al cargo; agregando que no existen casos puntuales de ayudantes que pasaron a ser operadores, explicando que la función del ayudante es acompañar al operador al sitio del cliente o a la obra para el proceso de bombeo, pero no para conducir, pues para ello se requiere tener una licencia C2, y que tanto el demandante como el ayudante Julián Jaramillo fueron despedidos por los hechos que ahora se ventilan en el proceso.

Finalmente, a instancias de la empresa demandada se escuchó la declaración de la señora Ana María Muñoz Franco, coordinadora de gestión humana de la misma, quien explicó que el equipo de autobomba es un equipo especializado que está en las obras, pues bombea el concreto que el mixer proporciona con un brazo. Señaló que los operarios de autobomba no pueden instruir a los ayudantes, pues para ello se solicita una prueba de manejo con “Inmocol” para que el ayudante sea certificado y pueda escalar a operario de autobomba, requiriendo además tener la licencia de conducción que le permita operar ese tipo de máquinas; explicó que si una persona quiere ascender debe informarlo a gestión humana, donde se revisan las competencias y requisitos mínimos, y en caso positivo, se designa un entrenamiento

por las personas autorizadas y avaladas por la empresa, y de acuerdo a ello, se valida esa competencia analizando la posibilidad de habilitar una vacante. Dijo que no está permitido dar formación en vía pública ni obras, y que para el ingreso de operarios se hace la prueba técnica y práctica con “Inmocol”, y que una vez ingresan son acompañados por los operadores de planta.

Pues bien, al efectuar el análisis de los distintos medios de prueba recopilados en la actuación, no queda duda en que el 20 de diciembre de 2018, el señor Luis Fernando Gaviria Castaño incumplió los procedimientos y protocolos para operar y transitar en condiciones de seguridad el equipo de autobomba que estaba a su cargo, pues como el propio actor lo reconoció en la audiencia de descargos y en el interrogatorio de parte que absolvió, entregó al ayudante de autobomba Julián Jaramillo el vehículo, a sabiendas de que el referido ayudante no contaba con licencia de conducción para la operación de dicha máquina; conducta que puso en riesgo su propia integridad física, la de su compañero, y la de las personas que se encontraban transitando en la vía pública para ese momento.

Dicha conducta se enmarca en el parágrafo del artículo 39 y artículo 59 del reglamento interno de trabajo que dice que es una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo *“el incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica”,* así como *“la violación grave o reiterada de las prescripciones de orden, de las obligaciones especiales o prohibiciones legales, reglamentarias o contractuales”,* entre ellas, *“ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la empresa o la de terceras personas que amenace o perjudique máquinas, los elementos del establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe, o atente contra el medio ambiente.”*, tal como aconteció, pues se insiste, el actuar del demandante puso en riesgo no solo su vida sino la de su acompañante y la de los transeúntes del lugar, aun cuando la empresa ejerce capacitaciones, programas y políticas de seguridad institucional, vial y de tránsito cuyo propósito no es otro que es velar por la seguridad de sus empleados.

En este punto, cabe agregar que, aunque el actor en su interrogatorio manifestó que estaba autorizado por sus jefes para brindar capacitación al ayudante de bomba, por cuanto era una política de empresa; dicha afirmación quedó sin sustento probatorio, en consideración a que, dos de los testigos citados a instancias suyas no estaban vinculados a la empresa al momento de la ocurrencia de los hechos y, en todo caso, sus relatos son discordantes, pues nótese que el testigo Jhon James Villegas Sánchez, manifestó que desconocía si para el momento de los hechos el actor estaba o no autorizado por sus jefes para efectuar ese tipo de capacitación y si Julián Jaramillo tenía o no licencia para conducir; al paso que este, aceptó no contar con la licencia de conducción exigida para la operación de ese tipo de

vehículos, incurriendo en contradicción al afirmar, primero, que su jefe inmediata nunca le pidió al actor que lo capacitara en la conducción del vehículo, y seguidamente afirmar que sí le dio la orden; y finalmente, el testigo Luis Javier de la Hoz Charris aunque dijo que él recibió capacitación de esa forma, puso de presente que contaba con la licencia que le permitía conducir vehículos de autobomba y camiones mixer en la empresa.

En todo caso, de haber sido una situación conocida y autorizada por la empresa, el trabajador que recibe instrucción del superior, debe validar no solo el alcance y ecuanimidad de la misma sino también determinar si la instrucción recibida tiene respaldo en las normas institucionales y de orden público y, claramente en el caso particular ello no se cumplió, pues el acto irresponsable en que incurrió el actor, contraría no solo las normas internas de la empresa, sino también las normas de tránsito que exigen que para la conducción de un vehículo se tenga conocimiento previo técnico y teórico y, prohíbe además que se guíe un vehículo sin la obtención de la licencia de conducción respectiva, dando su desacato lugar a la inmovilización del vehículo y a la imposición de sanciones pecuniarias. Tales normas, de ningún modo pueden ser desvirtuadas por las personas que ostente algún cargo de dirección o influencia sobre los demás trabajadores en la empresa.

Por lo expuesto, sin más consideraciones al respecto y de conformidad con lo enseñado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera que, la sociedad Concretos Argos S.A.S. se encontraba facultada en su calidad de empleadora del señor Luis Fernando Gaviria Castaño, para dar por finalizado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo que la unía con él; sin que tuviera que agotar ningún procedimiento previo para tomar esa decisión, ya que la naturaleza del despido no es la de ser una sanción disciplinaria, por lo que una vez la entidad empleadora se cercioró de la ocurrencia de la falta grave calificada en el reglamento interno de trabajo, procedió a dar por finiquitado la relación laboral en los términos del numeral 6° del literal A del artículo 62 del CST, por lo que no siendo el caso de imponer una sanción, no estaba obligada a agotar ningún procedimiento previo.

En síntesis, acertada estuvo la decisión adoptada por el sentenciador de primer grado, y por tanto se confirmará.

Sin costas en esta instancia por haberse conocido en grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR en su integridad la sentencia recurrida.

SEGUNDO. Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **319f0691e5ab27a378250db482c62d277b06ea5d924b6d72d180ce1571d83591**

Documento generado en 07/09/2022 07:00:20 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>